



特定社会保険労務士 原 敏昭

原労務管理事務所便り

連絡先：〒133-0055 東京都江戸川区西篠崎2-7-3 2
TEL 03-3679-6713 FAX 03-3679-6719
E-mail: harasr@agate.plala.or.jp
URL: <http://www.harasr.com/>



70歳就業時代の人事労務管理に必要なもの

◆65歳以降の雇用・就業に向けた現状と課題に関する調査

独立行政法人労働政策研究・研修機構では、2021年6月に「70歳就業時代の展望と課題 ―企業の継続雇用体制と個人のキャリアに関する実証分析―」という報告書を公表しました。65歳以降の雇用・就業機会の拡大に向けた人事労務管理を考える上で参考になるポイントがあります。

◆年齢に関わらない評価と賃金制度が求められる

70歳までの就業確保を義務化する政策がすすめられていますが、継続雇用が促進されると、各企業は人件費負担を考慮し、高年齢従業員の賃金や仕事内容等を工夫する必要に迫られます。

報告書では、(政策的には)「仮に65歳以降の就業機会の更なる拡大を目標とするなら、60歳前後で仕事内容や責任を変化させる体制から、変化を伴わない雇用継続のあり方へと変えていくことが重要である。」とし、効果的なこととして、高年齢者に

対して「技能やノウハウの継承」という役割を強調しすぎないこと、年齢に関わらず評価等に即して賃金を決定していく制度を導入することを挙げています。

◆労働者個人の感じ方にも留意が必要

ただ一方で、60代前半の労働者個人の感じ方としては、60歳または定年到達前後で仕事が変わらないことは、仕事や責任が変わることに比べて、必ずしも満足しているとはいえないとの結果も出ています。60歳や定年という節目で気分一新し、新たな学びや成長につなげたいというのが、一般的な感情なのかもしれません。

◆従業員とのコミュニケーションをとりつつ、自社の事情に合った制度の検討を

各企業の労務管理においては、従業員の体力等への配慮や、雇用・就業年齢がこれまでよりも上がることを見据えた、従業員とのコミュニケーション促進策が必要になると考えられます。

我が国は高齢化社会に向かっていきますし、いずれ誰もが高年齢者になります。採用や賃金への影響も考えなが

ら、自社の事情に合った、高年齢者の雇用維持・確保方法を検討する必要があるでしょう。

メーカー別新型コロナワクチン接種後の体調変化

◆ワクチン接種後の体調への影響は？

新型コロナワクチンの接種では、様々な副反応が起こることが知られています。

現在接種が認められている3社のうち、厚生労働省は、ファイザー社、武田/モデルナ社のワクチンについて、先行接種後に起こった副反応を約1カ月間調査した結果を8月4日に公表しています。

◆ファイザー社のワクチン接種後の体調の変化

接種部位の痛みは、1回目・2回目とも9割の人にみられました。赤くなったり腫れたりした人も、1割強います。

痛み以外は2回目の頻度が高く、37.5度以上の発熱は20~30歳代では約半数にみられます。頭痛は、1回目はほぼすべての世代で2~3割、2回目は20~50

歳代で5~6割にみられます。全身の倦怠感も同様で、2回目は20~50歳代で7~8割の方にみられます。痛み以外の反応は、男性より女性の頻度がやや高い傾向にあります。

◆武田/モデルナ社のワクチン接種後の体調の変化

接種部位の痛みは、1回目・2回目とも8~9割の人にみられました。赤くなったり腫れたりした人は、2回目では2割程度います。

痛み以外の反応は2回目の頻度が高く、特に接種の翌日に多くみられます。37.5度以上の発熱が約8割、頭痛は約6割、全身の倦怠感が約8割となっています。

同社の結果については、年齢・性別による違いには触れられていません。

◆アストラゼネカ社のワクチン接種後の体調の変化

8月4日の厚生労働省の資料によれば、8月下旬以降各都道府県に少なくとも1カ所の接種センターの設置をお願いします、とされています(緊急事態宣言対象自治体では8月中旬)。

主な副反応としては接種部位の痛み、頭痛、関節や筋肉の痛み、倦怠感、疲

労、寒気、発熱等を挙げ、臨床試験では1回目のほうが2回目より高い頻度で見られるとされています。また、ごく稀に血栓症、毛細血管漏出症候群、ギラン・バレー症候群などを発症した例が、海外で報告されているということです。

難病に罹患しても働き続けようために！ 企業ができる就労支援のポイント

◆難病患者の「就労」

企業における、難病(治療研究等を国が主導で進めている多種多様な、希少な難治性の疾病)の方に対する就労支援の取組みの普及が進んでいます。医療の進歩によって、難病で治療を続ける人であっても、適切な仕事を選び、職場での理解・配慮を得ることができれば、働くことができるようになってきました。現在、難病患者の半数が就労しており、その数は年々増加傾向にあります。従業員が突然発病することもあり、企業には、就労との両立支援が求められます。

◆難病の特徴

難病は多くの場合、一度発症すると症状の増悪と寛解を繰り返しながら、徐々に病

状が悪化していきます。そのため、治療をして回復する、あるいは固定した障害が残ることを前提としている休職制度では、対応ができない場面も出てきます。

また、多くの難病に共通する症状は、全身的な疲れやすさ、体調変動、活力の低下など、外見からはわかりません。そのため周囲の理解が得られず、我慢を重ねた結果、症状が悪化して働き続けることができなくなり、やむなく退職に至ることもあります。

◆難病患者の就労支援のポイント

こうした特徴を踏まえ、難病患者への具体的な配慮を検討することが大切です。難病の症状は疾患により多種多様であり、それにより生じる「つらさ」も異なります。体調や症状について確認し、無理をしているようであれば就業上の配慮を検討しましょう。「つらさ」を申し出やすい、協力的な職場風土づくりも大切です。

難病患者本人、主治医、産業医、人事担当者、上司が適切に情報交換を行って、同僚の協力も得ながら対応を進めていきましょう。